



COMPTE RENDU COMMENTÉ GROUPE DE TRAVAIL AESH REMUNERATION

Un groupe de travail s'est tenu au rectorat le jeudi 27 avril de 16h à 17h concernant la rémunération des AESH dans l'académie de Nantes.

Etaient présentes l'administration et les organisations syndicales représentatives au CTA et/ou à la CCP des personnels AED/AESH.

En préalable, rappelons que la rémunération des AESH doit faire l'objet d'un réexamen triennal au regard des entretiens permettant d'apprécier leur valeur professionnelle et la manière de servir. C'est le décret du 27 juin 2014 (**décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH**) qui a mis en place les conditions de recrutement et d'emploi des AESH, donnant lieu à ce nouveau « métier ».

QUELLES ANNONCES ?

➤ **Principes généraux**

Selon la note de présentation du GT, « *Il appartient à l'académie de définir selon quelles modalités la rémunération des AESH évoluera à l'intérieur de l'espace indiciaire fixé par l'arrêté cité en référence, notamment en précisant la périodicité des entretiens, les conséquences à tirer de leurs résultats et de l'analyse de la manière de servir des agents. Dans un souci d'harmonisation des pratiques académiques, il est demandé de faire évoluer cette rémunération sur la base des indices de référence et dans le respect des dispositions de l'article 12 du décret cité en référence qui précise que l'évolution de la rémunération ne peut excéder 6 points d'indices majorés tous les 3 ans. Les accompagnants des élèves en situation de handicap bénéficient d'une rémunération qui ne peut être inférieure au traitement indiciaire correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance, ni supérieure au traitement afférent à l'indice brut 400.* »

➤ **Ce qui se pratique depuis 3 ans dans l'académie de Nantes**

Depuis juin 2014, les AESH sont embauché-es en CDD à l'indice 317 majoré soit 1467,80 euros bruts par mois pour un temps complet. Ils/elles peuvent être CDIé-e-s au bout de 6 ans et passent alors à l'indice 320 soit 1481,70 euros bruts.

Ainsi, à ce jour, seuls deux indices sont utilisés pour les AESH : AESH en CDD = 317 ; AESH en CDI = 320.

➤ **Proposition de grille d'avancement du rectorat :**

contrat et ancienneté	indice majoré
CDI > 21 ans	indice 363
18 ans < CDI < 21 ans	indice 358
15 ans < CDI < 18 ans	indice 352
12 ans < CDI < 15 ans	indice 346
9 ans < CDI < 12 ans	indice 340
6 ans < CDI < 9 ans	indice 334
3 ans < CDI < 6 ans	indice 330
CDI < 3 ans	indice 325
3 ans < CDD < 6 ans	indice 320
1 an < CDD < 3 ans	indice 317

Désormais, le passage à l'IM 320 pourrait se faire au bout de 3 ans sous certaines conditions :

« Le passage d'un indice s'effectuera au regard de l'ancienneté et des rapports annuels ou entretiens professionnels positifs. Dans la procédure actuelle d'évaluation, les AESH en CDD font l'objet d'un entretien professionnel à l'issue de la 1ère année et au cours de la 5ème année. Cependant, chaque année, un rapport annuel est sollicité. Ainsi, le rectorat ou le SMP pourront s'appuyer sur les rapports annuels pour les AESH en CDD qui auront 3 années d'ancienneté. La rémunération des AESH en CDI fera l'objet d'un réexamen triennal au regard des résultats des entretiens professionnels. »

A noter que « pour la mise en place de ces nouvelles modalités, les CDI ayant plus de 3 ans d'ancienneté passeront de l'indice **320 à l'indice 330 (soit plus de 6 points d'indice)** à titre dérogatoire. »

Par ailleurs, ces grilles de rémunération seront connues des personnels et rendues transparentes pour chacun-e d'entre eux/elles.

Pour finir, « la revalorisation salariale prendra effet à la date anniversaire du premier contrat en qualité d'AESH. »

➤ **Calcul de la durée de l'engagement**

L'administration a précisé « que la rémunération des agents recrutés en CDD fait l'objet d'une réévaluation tous les 3 ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

Les services à temps incomplet ou à temps partiel seront comptabilisés à temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue seront pris en compte comme des services continus dès lors que la durée des interruptions entre deux contrats est inférieure ou égale à quatre mois. »

➤ **Calendrier**

Cette nouvelle grille de rémunération sera validée au Comité technique académique du 11 mai 2017.

➤ ***L'immense majorité des AESH est à temps partiel !***

L'immense majorité des AESH n'est pas embauchée à temps plein et bien souvent les quotités de travail sont proches de 50% soit 20h par semaine ou 24 h par semaine.

Il est prévu dans le document de travail pour le calcul de l'ancienneté de compter les temps partiels comme des temps complets : « *Les services à temps incomplet ou à temps partiel seront comptabilisés à temps complet.* ».

Mais il faut rappeler que les AESH sont tributaires du nombre d'élèves qui leurs sont confiés chaque année et doivent jongler avec le temps de présence de ou des élèves dont le suivi leur est confié dans leur établissement. Car si 24h, c'est un « *temps plein* » pour un élève dans le 1er degré en terme de temps d'enseignement, cela ne correspond pas à un 100% de salaire pour un AESH en CDD mais bien à une rémunération proratisée soit 58,2% d'un temps plein (854,25 euros bruts par mois). Auparavant, en Vendée et Loire-Atlantique, les AESH, pour 24h percevaient une rémunération équivalant à 61,5% d'un temps plein contre 58,2% aujourd'hui. Cela correspond à 47 euros en moins. ***Compte tenu du faible salaire et de la précarité des personnels, cette mesure est inacceptable. Comment justifier ces économies de bouts de chandelle pour des collègues qui sont déjà à mi-temps d'un SMIC ?!!***

➤ ***Un temps de concertation pas toujours comptabilisé dans le temps de travail***

Il a aussi été rappelé que les heures réalisées par les AESH dépassent bien souvent les 24 heures : quand les cours commencent à 9h le matin, l'AESH arrive bien avant la prise de fonction afin de préparer la classe, de faire le point avec l'enseignant-e, le/la directeur-trice... ! De même, selon de nombreux témoignages de collègues, le temps de concertation des AESH avec les autres personnels, notamment enseignant-es, n'est pas toujours comptabilisé dans leur temps de travail. C'est particulièrement le cas pour leur présence aux équipes de suivi de scolarisation (ESS), dont ils sont membres, en application de l'article L112-2-1 du Code de l'Education, qui stipule que les ESS « *comprennent l'ensemble des personnes qui concourent à la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation et en particulier le ou les enseignants qui ont en charge l'enfant ou l'adolescent.* »

En plus de cette précarisation accrue des personnels, ces différentes réalités et ce temps de travail « bénévole » viennent alourdir les conditions de travail. L'ESS doit pouvoir être organisée sur le temps de travail du personnel AESH. Si ce n'est pas le cas, les personnels AESH doivent pouvoir défalquer le temps passé en ESS de leur temps de travail hebdomadaire.

➤ ***Des refus de poste jugés par l'administration comme illégitimes***

Rappelons qu'en cas de refus de signer un contrat à la baisse, l'administration peut aussi mettre fin au CDI par le biais d'un licenciement pour refus de poste ou ne pas renouveler le contrat en CDD, ce qui a des conséquences sur l'ouverture des droits à l'allocation chômage.

Cette règle que nous considérons comme abusive renforce encore davantage la précarité des personnels AESH !

➤ **Accompagnement des élèves à des examens et /ou concours**

Infos : lorsqu'un-e AESH accompagne un-e élève pour des examens ou un concours, une indemnité est prévue pour ce travail supplémentaire via un ordre de mission. Il faut pour l'obtenir se rapprocher du SAE. (Service de l'accompagnement Educatif)

➤ **Mobilité et portabilité du CDI**

En cas de mobilité inter-académique pour un-e CDI , il n'y a pas forcément de portabilité du CDI prévue par les textes. C'est l'académie de recrutement qui décide lors de la signature du contrat de maintenir ou non l'ancienneté des collègues.

L'académie de Nantes a, elle, décidé de maintenir le CDI en cas de recrutement d'un-e CDI en provenance d'une autre académie.

➤ **Du côté des personnels dans les services**

Quelques chiffres édifiants :

A la rentrée de septembre 2016 : 1818 dossiers étaient gérés par seulement 5 gestionnaires, ce qui correspondait à 363 dossiers par personnes !

Pour la rentrée de 2017, il est prévu une augmentation de 285 ETP AESH (transformation CUI en AESH) ce qui représente bien plus de dossiers puisque ce sont dans la grande majorité des mi-temps.

Face à cette situation, aucun poste supplémentaire n'est créé malgré l'augmentation du nombre de dossiers et la complexification de la gestion : avenants de rémunération multiples à chaque modification de quotité de travail (tout au long de l'année); avancement CDI et CDD et prise en compte des entretiens professionnels ; attestations employeurs à fournir à chaque fin de CDD...

L'administration ne prévoit que l'embauche de vacataires sur 20 jours en juillet et sur 5 semaines d'août à septembre pour pallier à la surcharge d'activité.

Pourtant, avec l'augmentation de 285 ETP à gérer avec le même nombre d'agents, c'est bien 1 poste administratif titulaire, à minima qui doit être créé pour l'année.

Pour la CGT Educ'action, il est urgent de porter nos exigences pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap :

- **un emploi statutaire dans la fonction publique correspondant à la fonction d'AESH**
- **un emploi à temps plein**
- **une réelle formation rémunérée débouchant sur une qualification de niveau IV**
- **la transformation de tous les CUI pour l'aide à l'inclusion scolaire en AESH**
- **la titularisation de tou-tes les salarié-es qui le souhaitent quel que soit le contrat (CUI ou AESH)**